

تقييم تمثيل المرأة في المجال السياحي دراسة حالة خريجي كلية السياحة والفنادق جامعة الفيوم

هناء محمد حسن إبراهيم عادة محمد وفيق مروة صلاح قاعود

كلية السياحة والفنادق - جامعة الفيوم

ملخص البحث

أصبحت المرأة المصرية تشارك وبفاعلية في كافة المجالات ولعل من أهم هذه المجالات القطاع السياحي على الرغم من أنها لازالت تقابل الكثير من التحديات التي تجعلها غير ممثلة تمثيل جيد في المجال السياحي فلقد هدفت الدراسة التعرف إلى دور المرأة في العمل السياحي عن طريق دراسة التحديات والمعوقات التي تحول دون عمل المرأة في القطاع السياحي وكذلك العوامل المساعدة على عمل المرأة في القطاع السياحي (الفرص والتحديات التي تواجه المرأة العاملة) حيث تكون مجتمع الدراسة من خريجات كلية السياحة والفنادق دفعات (1998-2016) وبلغ عددهن (1154) خريجة، وتكونت عينة الدراسة من 230 خريجة بنسبة (20%) بمعدل إستجابة 65.3% أي 150 فرد. تم اختيارهن بطريقة العينة العشوائية البسيطة لتتناسب مع مجتمع الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم برنامج SPSS لتحليل البيانات، وتم استخدام أساليب الاحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التكرارات والنسب)، وقد خلصت الدراسة إلى أنه بتقييم تمثيل المرأة في القطاع السياحي نجد أنها ممثلة تمثيل ضعيف في المجال السياحي حيث تشير احصائيات عام 2015 أن الاناث يمثلن ما نسبته 9.8% من إجمالي العاملين في قطاع السياحة الحكومي والقطاع العام وهو أكبر قطاع لتوظيف الإناث وكانت نسبة الذكور 90.2%، تعددت معوقات التقدم المهني للمرأة العاملة في القطاع السياحي وتبين أن تلك المعوقات منها ما هو مرتبط بطبيعة العمل السياحي ومنها معوقات اجتماعية ترتبط بالعادات والتقاليد والأعراف، وكما أن هذه المعوقات لها تأثير كبير بالسالب على درجة تمثيل المرأة في القطاع السياحي.

الكلمات الدالة: عمل المرأة، معوقات اجتماعية ووظيفية، تمثيل، السياحة

مقدمة البحث

إن المرأة تؤثر بدورها في نواحي الحياة الإقتصادية والسياسية والإنسانية تأثيرا واضحا، و كما أن دور المرأة يتأثر في العمل بنوعية المجتمع الذي تعيش فيه من حيث الثقافات والمعتقدات والعادات والتقاليد التي تحكمه والأخطار والقيم التي تتحكم فيه، فلقد أكدت كل الديانات والأعراف والمواثيق الدولية أن التنمية الحضارية لأي مجتمع تتطلب المشاركة الفعالة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في كافة الميادين (الطحاوي، 2009)، فقد تمتعت

المرأة المصرية بمزايا اقتصادية واجتماعية أدت إلى التزايد المستمر في أعداد النساء في مختلف مجالات العمل (حلمى، 2003)، ومنها العمل السياحي والذي تعاني فيه المرأة كثير من التحديات والمعوقات التي تعرقل عملها في هذا القطاع الذي يعد من أكبر القطاعات التوظيفية الضخمة ولعل من التحديات التي تواجه المرأة في المجال السياحي النظرة السلبية من المجتمع لعمل المرأة في السياحة ومعارضة الأهل لعملها والتقاليد الاجتماعية المتشددة (فراج، 2016).

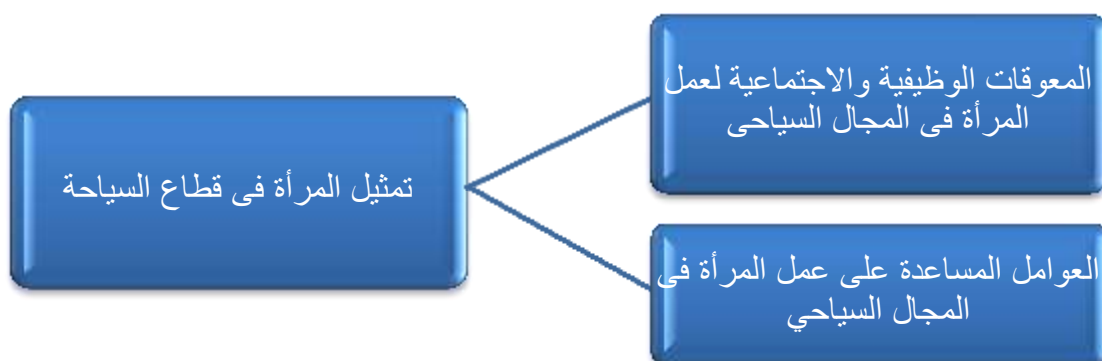
وبناء عليه فقد جاءت هذه الدراسة بهدف عمل تقييم لتمثيل المرأة في المجال السياحي، توضيح دور المرأة في العمل السياحي، وكذلك الكشف عن الفرص والتحديات التي تواجه عمل المرأة في القطاع السياحي، محاولة الاسهام في التغلب على بعض التحديات والاستغلال الأمثل للفرص المتاحة لتحقيق الإستفادة القصوى من عمل المرأة في مجال السياحة، تتمثل أهمية الدراسة من الناحية العلمية في أنها تناولت موضوع عمل المرأة في السياحة وكيفية الإستفادة من انخراطها بالعمل السياحي في ظل ندرة الدراسات العربية التي تطرقت إلى هذا الموضوع، أما من الناحية العملية تتمثل أهمية الدراسة في إن انخراط المرأة في العمل السياحي سيؤثر بالإيجاب على قطاع السياحة.

مشكلة الدراسة

إن المرأة المصرية قد عانت على مدار عقود كثيرة من التهميش على مستويات عدة كالتعليم والصحة والعمل، الشيء الذي أدى بدوره إلى انخفاض مشاركتها في قوة العمل (حلمى، 2003) لتصل الى 22 % وارتفاع نسب البطالة بين النساء الى 24.2% عام 2015، لتصبح الحصيلة النهائية لمشاركة المرأة المصرية في الاقتصاد القومي الى 22,5% مقابل 70.5% للرجل، وتتركز مشكلة الدراسة أنه وعلى الرغم من أن خريجات كليات السياحة والفنادق يمثلون 40% من حجم خريجي كليات السياحة في مصر إلا أنهم لا يمثلون إلا 9.8% من حجم العاملين في القطاع السياحي الحكومي وعددهم (358) من إجمالي العاملين بالقطاع السياحي الحكومي والذي بلغ عددهم (3350) عامل/ عاملة و6.9% وبلغ عددهم (5080) من إجمالي العاملين بالقطاع السياحي الخاص والذي يبلغ عددهم (72620) عامل/ عاملة في القطاع السياحي الخاص (النشرة السنوية لإحصاء العاملين بالحكومة والقطاع العام- لعام 2014/2015)، لذا جاءت هذه الدراسة من أجل التعرف على الفرص والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع السياحي.

فروض البحث

1. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين المعوقات الوظيفية والاجتماعية لعمل المرأة في المجال السياحي ودرجة تمثيل المرأة في المجال السياحي.
 2. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين العوامل المساعدة لعمل المرأة في المجال السياحي ودرجة تمثيل المرأة في المجال السياحي.
- ويمكن استخلاص الاطار النظرى للدراسة كما يلي:-
شكل 1: الاطار النظرى للدراسة



- من الشكل السابق يتضح عدد من متغيرات الدراسة وهي :-
- متغيرات أساسيه (متغيرات مستقلة) وهي :-
- المتغير المستقل الاول (المعوقات الوظيفية والاجتماعية لعمل المرأة في المجال السياحي) .
- المتغير المستقل الثاني (العوامل المساعدة على عمل المرأة في المجال السياحي).
- والمتغيران المستقلان يؤثران على المتغير التابع وهو (تمثيل المرأة في المجال السياحي)

منهجية الدراسة

منهج البحث

إعتمدت الدراسة على المنهج الكمي لمعالجة وتفسير البيانات الأولية التي تم جمعها من المبحوثين بالطرق الإحصائية الملائمة وذلك لإستخلاص النتائج ومن ثم صياغة التوصيات.

أداة جمع البيانات

تم تصميم إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية للدراسة، والتي تتكون من أربعة أقسام:

القسم الأول: البيانات الشخصية للمبحوثات

القسم الثاني: التعرف على المعوقات الوظيفية والاجتماعية لعمل المرأة في المجال السياحي.

القسم الثالث: العوامل المساعدة على عمل المرأة في المجال السياحي.
القسم الرابع : درجة تمثيل المرأة في المجال السياحي.

مجتمع وعينة الدراسة

خريجات كلية السياحة والفنادق جامعة الفيوم على أن يتم أخذ عينة ممثلة لخريجي كلية السياحة العاملات في المجال السياحي وغير العاملات منهن، والعينة من خريجات دفعات (1998-2016)، أى كل خريجات كلية السياحة والفنادق جامعة الفيوم، والذي يبلغ عددهن (1154) خريجة، فبلغ حجم العينة (230) خريجة وتم استرداد (150) استمارة تم الإجابة عليهم بشكل كامل .

أدبيات الدراسة

عمل المرأة فى السياحة

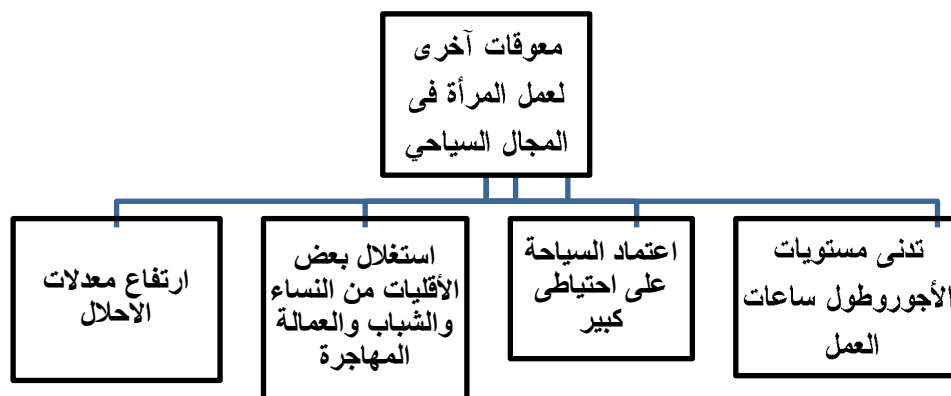
يعود الإهتمام بمفهوم عمل المرأة إلى بداية الثورة الصناعية، وذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم لساعات عمل طويلة وذات أجر محدود، وبسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغضى نقص الأيدي العاملة فى المصانع خوفاً من توقف العمل والخسارة المالية المترتبة على ذلك.(الطحاوى، 2009)، وقد عرف كلاً من (مكالك & ابراهيم، 2015، ص182) أن المرأة العاملة هي " المرأة التى تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه حيث تقوم بتربية الأبناء ورعايتهم وتؤدي واجباتها المنزلية شأنها شأن المرأة الماكثة بالبيت كما تعمل خارج المنزل وتقف جنباً إلى جنب مع الرجل وتشاركه في عمليات الإنتاج"، هناك ثلاث اتجاهات حول وضع المرأة في المجتمع المصري مستمدة من العادات والتقاليد وهى:- الاتجاه الاول: إتجاه تقليدي محافظ يحصر وظيفة المرأة في الشؤون الأسرية والإنجاب، وأن عملها خارج المنزل منافي لتعاليم الدين والأعراف الاجتماعية ومع هذا لايعارض عملها في الزراعة مع زوجها وهذا يؤكد أن التمسك بهذا الاتجاه ليس لأسباب دينية (أحمد، 2009)، الإتجاه الثاني:- يتميز بنظرة متحررة نسبياً، كما يعترف بحق المرأة في العمل وأن هناك أعمالاً تتناسب مع طبيعة المرأة كالحياطة والتمريض والتعليم، وأما الأخرى لايجوز لها أن تقتحمها نظراً لتعارضها مع طبيعتها والعادات والتقاليد السائدة، وهذا الإتجاه يؤكد حاجة المرأة للرجل ورعايته (شهاب، 2013)، الاتجاه الثالث: وهو اتجاه متحرر يساوي بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات في كافة المجالات على اختلاف أنواعها (اقتصادية، اجتماعية، سياسية)، والمرأة تستطيع أن تؤدي كافة الأعمال بإبداع وهي قادرة على تحمل المسؤولية دون أن يمثل تهديداً للرجل، وهذا الاتجاه يؤكد أن التنمية الاجتماعية

والاقتصادية لا يمكن أن تتحقق دون مساهمة المرأة في العملية الإنتاجية لتشكيلها نصف المجتمع والقوى البشرية، ومشاركة المرأة العربية في سوق العمل هو أحد المقاييس الفعالة للتنمية الاجتماعية (أحمد، 2009) نجد أن انخراط المرأة المصرية بالعمل السياحي له العديد من المعوقات والفرص التي تواجهها في القطاع .

شكل 2: المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع السياحة

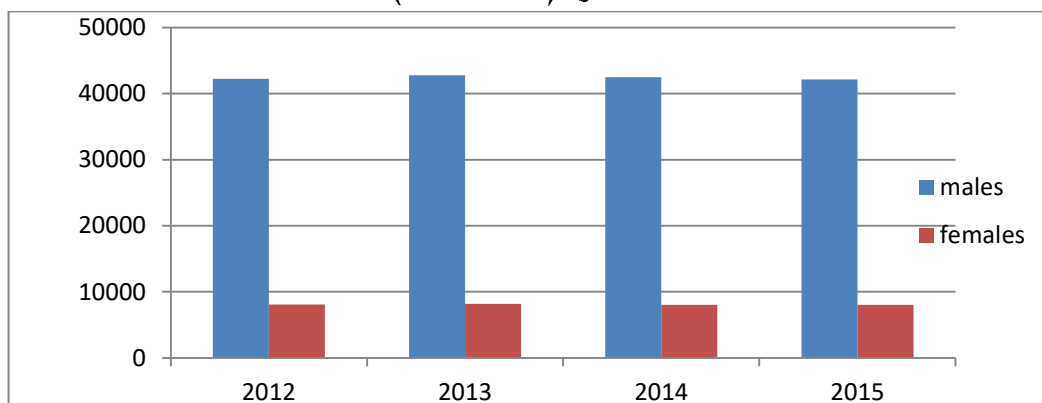
معوقات عمل المرأة في السياحة	• نزاع العمل والنزاع الأسرى
	• التركيبة الجسمانية للمرأة
	• التمييز بين الذكور والنساء في الترقيات
	• التمييز في الأجور على أساس النوع الإجتماعى
	• الثقافة المؤسسية الذكورية
	• التحرش الجنسي
	• ظاهرة التقف الزجاجى
	• زيادة معدل البطالة المقنعة لدى المرأة
	• المعتقدات الإجتماعية

شكل 3: تقسيم آخر لمعوقات عمل المرأة في المجال السياحي



وهذه التحديات والمعوقات تؤثر على نسبة تمثيل المرأة بالمجال السياحي فنجد أن :-

شكل 4: أعداد العاملين من الإناث والذكور في قطاع السياحة والطيران حكومي وقطاع الأعمال خلال الفترة (2012، 2015)



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2016 (تجميع الباحثه).
من الشكل السابق نلاحظ أن عدد الذكور لعام 2012 العاملين في المجال السياحي 42259 بينما كان عدد العاملات الإناث 8089، أما عام 2013 فكان عدد العاملين الذكور 42762 والإناث 8178 فقد زاد عدد الإناث العاملات في المجال السياحي عن العام السابق بـ 89 عامه، وعن عام 2014 فشغل الذكور عدد 42460 ووظيفة، والإناث 8041 بدأ التراجع نتيجة الظروف السياسية التي تمر بها البلاد مما أثر على القطاع السياحي، وعام 2015 فتمثل الذكور في 42150 عامل والإناث 8039 وهذا التراجع في عدد العاملات يعود إلى الثورة وماتج عنها في تأخر للسياحة ويشير إلى الصعوبات التي تجعل المرأة تُعرض عن العمل السياحي وهو حساسية القطاع وتأثره بأى أزمات قد تحدث سواء سياسية أو إقتصادية أو كوارث طبيعية.

إيجابيات وفوائد عمل المرأة في قطاع السياحة:-

✓ اكتساب المهارات كمهارات اللغة حتى وإن كانت تتحدث اللغة بطلاقة فإن من خلال التعامل المباشر مع السياح يتم اكتساب عدة مهارات وتحسين مستواها، منها مهارات كيفية التعامل مع الفئات المختلفة وكافة الأعمار، ومهارات حل المشكلات، ومهارات القيادة في بعض المناصب ومهارات إدارة الوقت، ومهارات الاتكيت في التحدث والتعامل مع السياح (مقابلة، 2005).

✓ ان العمل السياحي يشعر المرأة بقيمتها في المجتمع، فتصبح المرأة عنصراً فعالاً، ويزيد من ثقنها بنفسها، وتعد المرأة العاملة عنصر ضروري في التنمية وفي ازدهار بلدها، وكما نرى ان الكثير من العاملات في المراكز القيادية وذوات خبرة وتدريب عالٍ يساهمن بشكل فعال في حقول العمل المختلفة، وخاصة ان العمل السياحي يزيد من

- الثقة في النفس بالتعامل مع الثقافات المتعددة مما يزيد ويوسع مداركها (Al Mazroei,2010).
- ✓ تلعب المرأة دوراً أساسياً في تربية جيل ذات عقول متفتحة لديهم الدراية بالثقافات المختلفة وتقبل السائحين مما يسهم في تطور السياحة وتمييزها مما يزيد في أعداد السائحين (جاسم،2011).
- ✓ عمل المرأة ضرورة حيوية لعملية التنمية في البلاد ، كما ويسهم عملها في زيادة العائد الاقتصادي ورفع مستوى الدخل الأسري، والعمل يُمكن المرأة من الاستقلال المالي والاقتصادي داخل الأسرة فيصبح لها ذمتها المالية الخاصة، مما يزيد مستوى رفهيتها في المجتمع (الزعيبي & الخاروف،2015).
- ✓ أن عمل المرأة في قطاع السياحة يقلل من الحاجة إلي العمالة الوافدة، كما يقلل من نسبة البطالة الخاصة بالنساء ولأن أعلى نسبة بطالة بين الخريجين هي للفتيات (الزعيبي،2013).
- ✓ زيادة فرص التنمية السياحية في الدولة من خلال توظيف الإناث في قطاع السياحة وذلك لأن قطاع السياحة يعتمد على الموارد البشرية وباستغلال الجنسين يتم الاستفادة من كافة الموارد البشرية والطاقات المختلفة في البلد مما يدعم ويساهم في عملية التنمية ولأن تعطيل العنصر النسائي يسبب في فقد جزء كبير من الطاقة البشرية وأن مساهماتهم في المجال وانخراطهم هو إضافة جادة للمجال لمساهمتهن في خطط التنمية السياحية والاستفادة من أفكارهن (الجاسم،2011).
- ✓ إن وجود المرأة في العمل السياحي هو دليل على تقبل المجتمع لوجود واستضافة السائحين إقبال كافة اطياف المجتمع للتعامل مع السياح وكما أن نجاحها في المجال مع المحافظة على التعاليم الدينية يسهم في زيادة قبول المجتمع للسياح والسياحة (Al Mazroei,2010).
- ✓ أن العاملين في المجال السياحي يحتاجون الى مدربين على مستوى من الكفاءة، فإن أفضل مدربين في كافة المجالات هم من النساء فإن وجود عنصر الإناث في المجال يسهم في وجود مدربين ذو كفاءة ليقدم نواتج بشرية مثمرة (مقابلة، 2005).

النتائج والمناقشات

البيانات الشخصية للمبحوثات

بلغ عدد المبحوثات 150 فرد، تم تقسيم الشرائح العمرية للمبحوثات إلى ثلاث فئات كانت أكثرها فئة ما بين 20-30 سنة حيث بلغت 72.7% تلي ذلك 25.3% لمن يتراوح أعمارهن

ما بين 30-40 سنة وأخيرا 2% لمن هم أكثر من 40 سنة ، وأما عن الحالة الاجتماعية تم تقسيمها إلى ثلاثة شرائح كانت أكثرها متزوجة وبلغت 62.7% تلي ذلك 36.7% عزباء و 7.7% مطلقة وبسؤالهن عن العمل بمجال السياحة كانت عددن 57 من يعملن بالمجال من إجمالي المبحوثات ال 150 مبحوثة ودل ذلك على أن وهذا يدل على أن هناك علاقة بين الحالة الاجتماعية للمرأة والعمل أي أن كون المرأة متزوجة قد يجعلها تترك العمل نظرا لزيادة الأعباء الأسرية عليها.

جدول 1: العوامل المعوقة خاصة بطبيعة العمل في القطاع السياحي

الانحراف المعياري	الوسط	موافق تماما		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق تماما		العوامل المعوقة خاصة بطبيعة العمل
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
961.	3.66	18	27	44.7	67	24.7	37	10.7	16	2	3	الخصائص الوظيفية (زيادة عدد ساعات العمل المنتظمة)
970.	3.65	16	24	50	75	18.7	28	13.3	20	2	3	عدم المساواه في الحوافز الممنوحة
952.	3.63	14	21	52	78	18.7	28	13.3	20	2	3	قلة فرص التدريب المتاحة
1.079	3.61	19.3	29	44.7	67	18.7	28	12.7	19	4.7	7	عدم المساواه في قرارات الترقيه
1.206	3.17	14	21	30.7	46	22.7	34	23.3	35	9.3	14	نقص الثقافة الوظيفية لدى المرأة
1.106	3.59	22.7	34	36.7	55	21.3	32	16	24	3.3	5	تعرضها لأي شكل من أشكال

												التحرش الجنسي في أماكن العمل
1.143	3.19	12	18	32	48	26.7	40	21.3	32	8	12	كونها متزوجة
1.040	3.54	16	24	42	63	27.3	41	9.3	14	5.3	8	مسئوليات رعاية أطفالها
1.170	3.14	11.3	17	32	48	26	39	20.7	31	10	15	نقص خبرتها القيادية
1.081	3.65	23.3	35	37.3	56	25.3	38	9.3	14	4.7	7	سيادة الثقافة الذكورية في مجال العمل
969.	4.01	34	51	44	66	14	21	5.3	8	2.7	4	عدم قبول المرأة للعمل الذي يتطلب المبيت خارج المنزل
910.	3.90	26	39	46.7	70	20.7	31	4.7	7	2	3	رفض المرأة لتولى الوظائف التي تبعد لمسافات طويلة عن مسكنها
952.	3.55	14.7	22	41.3	62	31.3	47	10	15	2.7	4	التدرج الوظيفي بطئ
1.126	2.92	10	15	21.3	32	27.3	41	33.3	50	8	12	عزوف المرأة عن العمل في الوظائف التي تتطلب العمل مع

											الذكور	
972.	3.43	12.7	19	38	57	30	45	18	27	1.3	2	قلة منح الجهات المعنية للمرأة الفرصة الكافية للمشاركة في اتخاذ القرار
المتوسط العام = 3.5												

يشير جدول (1) إلى احصاءات آراء المبحوثات تجاه العوامل المعوقة لعمل المرأة والخاصة بطبيعة العمل في القطاع السياحي وعلى الرغم من اتفاق معظم المبحوثات جدول (3) على أن هناك عوامل مساعدة لعمل المرأة في المجال السياحي نجد اتفاقهن أيضا على وجود عوامل معوقة لعمل المرأة خاصة بطبيعة العمل في القطاع السياحي، وكان المتوسط العام 3.5 وذلك يدل على اتفاقهن على بعض تلك العوامل وعدم اتفاقهن بشكل قطعي على البعض الآخر من العوامل المعوقة لعمل المرأة والخاصة بطبيعة العمل في القطاع السياحي، وكما يتضح من بيانات الجدول السابق أن معظم المبحوثين متفقين على قلة فرص التدريب المتاحة، تعرضها لأي شكل من أشكال التحرش الجنسي في أماكن العمل، مسؤوليات رعاية أطفالها، سيادة الثقافة الذكورية في مجال العمل، الخصائص الوظيفية (زيادة عدد ساعات العمل المنتظمة)، عدم قبول المرأة للعمل الذي يطلب المبيت خارج المنزل وعدم المساواة في قرارات الترقيه، وطبقا لما ذكره (الزعبي & الخاروف، 2015) في ان من معوقات التقدم المهني للمرأة العاملة ف السياحه احتمالاً تعرضها لاي شكل من اشكال التحرش الجنسي ومسؤولية رعاية اطفالها وقلة فرص التدريب المتاحة واتفقت مع (Anicha, Vyasha & Frinwei 2016) أن من معوقات التقدم المهني للمرأة العاملة في السياحة هي سيادة الثقافة الذكورية في مجال العمل، وكون المرأة متزوجة إلى جانب مسؤولية رعاية أبنائها، واحتمالية تعرضها لأي شكل من أشكال التحرش الجنسي، وقد اتفقت أيضا مع دراسة (Yan Zhong, 2006) في أن من معوقات التي تواجه المرأة في العمل السياحي نقص التدريب، نقص الترقيات، نقص الأجور، ومسؤوليات رعاية الأبناء، وكونها متزوجة، التحرش الجنسي، الخصائص الوظيفية كساعات العمل المنتظمة، وقد اتفقت مع دراسة (الرقيق ومنية، 2000) في أن التحديات التي تواجه

المرأة في العمل السياحي عدم قبول المرأة للعمل الذي يتطلب المبيت خارج المنزل، الظروف
الأسرية التي تعوق التزام المرأة وتقيدها بنظام العمل.

وبسؤال المبحوثات حول التحديات الاجتماعية كانت آرائهن كالتالي:

جدول 2: التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في السياحة

الانحراف المعياري	الوسط	موافق تماما		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق تماما		التحديات الاجتماعية
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
1.013	4	36	54	39.3	59	14.7	22	6.7	10	2.7	4	تحمل المرأة للأعباء والمسئولية الأسرية أكثر من الرجل
869.	4.04	33.3	50	42	63	19.3	29	4	6	7.	1	الإنتاج المتعدد الملقى على المرأة يعرقل عملها في قطاع السياحة
1.035	3.79	30.7	46	30	45	27.3	41	10	15	1.3	2	العادات والتقاليد المجتمعية لاتسمح للمرأة بالعمل إلا في المجالات التقليدية
1.017	3.47	13.3	20	42.7	64	23.3	35	17.3	26	2.7	4	التمييز في تولى المناصب الإدارية العليا بين الذكور والإناث في قطاع السياحة
1.77	3.08	11.3	17	28.7	43	26	39	23.3	35	10	15	النظرة غير المرغوبة من الأهل والأقارب
1.044	3.52	19.3	29	34	51	26.7	40	18	27	1.3	2	تغير سلوكيات المرأة لنمط غير مرغوب فيه) كالإلتزام بنمط معين من الملابس)
1.137	3.34	16	24	31.3	47	28.7	43	16.7	25	6.7	10	احتمالية مخالفة بعض المعتقدات والأفكار الدينية
المتوسط العام = 3.6												

يتبين من جدول (2) آراء المبحوثات حول التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بالمجال السياحي حيث تبين إتفاق المبحوثات على عدد كبير من التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بالمجال السياحي حيث بلغت قيمة المتوسط 3.6 وهي أقرب للقيمة "4" ذات الدلالة موافق، وتعكس تلك الاختيارات على تعدد المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بالقطاع السياحي، فقد اتفقت المبحوثات على أنها تتمثل في، تحمل المرأة للأعباء والمسئولية الأسرية أكثر من الرجل، الإنجاب المتعدد الملقى على المرأة يعرقل عملها في قطاع السياحة، العادات والتقاليد المجتمعية لا تسمح للمرأة بالعمل إلا في المجالات التقليدية اتفقت وبشدة مع دراسة (جاسم، 2011)، التمييز في تولى المناصب الإدارية العليا بين الذكور والإناث في قطاع السياحة، النظرة غير المرغوبة من الأهل والاقارب للمرأة العاملة في صناعة السياحة وهذا ما اتسق مع دراسة (مقابلة، 2005)، تغيير سلوكيات المرأة لنمط غير مرغوب فيه (كالإلتزام بنمط معين من الملابس)، إحتماية مخالفة بعض المعتقدات والأفكار الدينية، وكما أتفقت نتائج الدراسة مع (الخاروف&الزعبي، 2015) في تحفظ المجتمع والأسرة من خروج المرأة في وقت متأخر لأغراض العمل وكذلك تعارض بعض الاعمال السياحية مع المعتقدات الدينية، وصعوبة التوفيق بين الأعباء الأسرية وعملها في قطاع السياحة، واتفقت النتائج أيضا مع دراسة (مقابلة، 2000) التي أظهرت أن من أهم أسباب انخفاض مساهمة المرأة في صناعة الضيافة يعود إلى العادات والتقاليد المجتمعية، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة (مقابلة، 2005) التي بينت أن ما يحد من رغبة المرأة للعمل في قطاع السياحة هي نظرة المجتمع غير العادلة للمرأة وإزدواجية دورها .
وفيما يتعلق بآراء المبحوثات حول العوامل المساعدة على التقدم المهني للمرأة العاملة في القطاع السياحي:-

جدول 3: العوامل المساعدة على التقدم المهني للمرأة العاملة في القطاع السياحي

الانحراف المعياري	الوسط	موافق تماما		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق تماما		العوامل المساعدة على التقدم المهني للمرأة العاملة في القطاع السياحي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
751.	4.20	36.7	55	50	75	10	15	3.3	5	-	-	عندما تتمتع المرأة بالمهارات السلوكية المطلوبة بالعمل السياحي تستطيع أن تصل إلى مناصب عليا

712.	4.30	43.3	65	44.7	67	10.7	16	1.3	2	-	-	الدعم الأسري للمرأة العاملة له أثره في التقدم المهني لها
897.	4	31.3	47	44.7	67	18	27	4.7	7	1.3	2	العلاقات الوظيفية تساعد على التقدم الوظيفي للمرأة العاملة
897.	4.20	40	60	43.3	65	14	21	2	3	7.	1	لكي تتقدم المرأة وظيفيا لا بد من أن تتمتع بشخصية قوية
المتوسط العام=4.2												

يوضح جدول (3) آراء المبحوثات حول العوامل المساعدة على التقدم المهني للمرأة العاملة في القطاع السياحي، والتي تعكس اتفاق معظمهن على هذه العوامل بمتوسط عام 4.2 وهي أقرب للقيمة "4" ذات الدلالة موافق، وقد تعكس تلك الاختيارات درجة عالية من أن تلك العوامل تساعد المرأة على التقدم في المجال السياحي وذلك على الرغم من اتفاقهن على عدد كبير من المعوقات والتحديات التي تواجه النساء العاملات بالمجال السياحي كذلك يوجد العديد من العوامل المساعدة على عمل المرأة بالمجال مما يسهم في تمثيل المرأة تمثيل جيد بالمجال السياحي، فقد اتفقت المبحوثات على أن من العوامل المساعدة للتقدم المهني للمرأة العاملة في المجال السياحي عندما تتمتع المرأة بالمهارات السلوكية المطلوبة بالعمل السياحي تستطيع أن تصل إلى المناصب الإدارية العليا، وأن الدعم الأسري للمرأة العاملة في السياحة له أثره في التقدم المهني لها، وكما أن العلاقات الوظيفية تساعد على التقدم الوظيفي للمرأة العاملة، ولكي تتقدم المرأة وظيفيا لا بد من أن تتمتع بشخصية قوية، وأن التنوع في الفرص الوظيفية بالمجال السياحي يتيح للمرأة اختيار المجال الذي ترغب فيه، واتفق ذلك مع دراسة (Yan and hong, 2006) في أن العوامل التي تيسر على المرأة في تقدمها المهني في العمل السياحي توافر المهارات السلوكية لدى المرأة، الدعم الأسري، العلاقات الوظيفية تساعد على التقدم المهني للمرأة العاملة في القطاع السياحي.

تمثيل المرأة في القطاع السياحي

جدول 4: درجة تمثيل المرأة في المجال السياحي

الانحراف المعياري	الوسط	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	تمثيل المرأة في القطاع
-------------------	-------	-------------	-------	-------	-----------	-----------	------------------------

		تماما								السياحي		
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
1.017	3.5	13.3	20	42.7	64	23.3	35	17.3	26	2.7	4	يوجد تمثيل جيد للمرأة في تقلد المناصب الإدارية في مجال العمل السياحي
817.	4.15	38.7	58	41.3	62	16.7	25	3.3	5	-	-	يساعد تنوع الفرص الوظيفية في مجال السياحة بتمثيل جيد لها في القطاع السياحي
المتوسط العام = 3.8												

يشير الجدول (4) إلى اتفاق المبحوثات على أن هناك تمثيل جيد للمرأة في تقلد المناصب الإدارية في مجال العمل السياحي واتفاقهن على أن التنوع في الفرص الوظيفية في مجال السياحة يساعد بتمثيل المرأة تمثيل جيد في المجال بمتوسط عام 3.8، وقد اتفقت مع دراسة (Yan Zhong,2006) في أن التنوع في الفرص الوظيفية يساعد على عمل المرأة في قطاع السياحة.

جدول 5: اختبار الفرضيات باستخدام الانحدار المتعدد ومعامل الارتباط

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.428	.55470

a. Predictors: (Constant), barriers_social,factors, barriers_work

من الجدول السابق يتضح أن المتغيرات المستقلة (معوقات عمل المرأة في المجال السياحي) (معوقات خاصة بالعمل، معوقات اجتماعية) - العوامل المساعدة على عمل المرأة في المجال السياحي) تؤثر بنسبة 44.4% على المتغير التابع (درجة تمثيل المرأة في المجال السياحي) (يوجد تمثيل جيد للمرأة في تقلد المناصب الإدارية في مجال العمل السياحي حيث أن قيمة $R^2=44.4\%$ ، يساعد تنوع الفرص الوظيفية للمرأة في مجال السياحة بتمثيل جيد لها في القطاع السياحي)، كما يتبين أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والتابع 0.666. أي يوجد علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرات وقيمة $R=66.6\%$.

جدول 6: اختبار فروض الدراسة

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.719	.503		9.390	.000
	factors	.243	.085	.180	2.837	.005
	barriers_work	-.193	.085	-.163	-2.269	.025
	barriers_social	-.526	.073	-.520	-7.163	.000

a. Dependent Variable: representation

• المعوقات الخاصة بطبيعة العمل تؤثر بالسالب على درجة تمثيل المرأة بالمجال السياحي حيث أن قيمة $T = (-2.269)$ وقيمة $B = (-0.193)$ وهي قيمة سالبة وبمستوى معنوية (0.025) أى أقل من 5% لذا يوجد تأثير ولكنه تأثير سلبي للمعوقات الخاصة بطبيعة العمل على درجة تمثيل المرأة بالمجال السياحي، أما المعوقات الاجتماعية فلها التأثير السلبي الأكثر على درجة تمثيل المرأة فى المجال السياحي حيث أن قيمة $T = (-7.163)$ وقيمة $B = (-0.526)$ وبمستوى معنوية (0.000) أى أقل من 5% وبذلك نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري أى يوجد تأثير معنوى لكنه سلبي أكبر للمعوقات الاجتماعية على درجة تمثيل المرأة بالمجال السياحي وبذلك (تثبت صحة الفرضية الأولى).

• أن العوامل المساعدة على عمل المرأة فى المجال السياحي لها تأثير ايجابي على تمثيل المرأة فى المجال السياحي حيث أن قيمة $T = (2.837)$ وقيمة $B = (.243)$ وبمستوى معنوية (0.005) أى أقل من 5% وبذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل البديل القائل بأنه يوجد تأثير معنوى للعوامل المساعدة على عمل المرأة على درجة تمثيلها فى المجال السياحي وقيمة B موجبة أى أن التأثير بالايجاب وبذلك (تثبت صحة الفرضية الثانية).

التوصيات

من أدبيات البحث ونتائجه يمكن الوقوف على مجموعة من المقترحات والتوصيات والتي تعد بمثابة خطوط إرشادية لتحسين وضعية المرأة فى العمل السياحي وهي:-

جدول 7: توصيات الدراسة

م	التوصية	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	مدة التنفيذ
1	تفعيل مراكز التدريب المتخصصة في مهن القطاع السياحي لتأهيل أعداداً كبيرة من النساء	وزارة السياحة	سنة أشهر - سنة لتوفير ميزانية للتدريب

		للدخول في سوق العمل السياحي	
سنة	وزارة السياحة	تحسين ظروف العمل الخاصة بالمرأة في المجال السياحي كإتاحة الفرصة للعمل بنصف الوقت وتخفيض ساعات العمل.	2
ستة أشهر	المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع وزارة السياحة	أن يتبنى المجلس القومي للمرأة ووزارة السياحة سن التشريعات التي تشجع المرأة على الاقبال في العمل بقطاع السياحة ومتابعة تنفيذ هذه التشريعات خاصة من حيث الموسمية (الاستقرار الوظيفي) وضعف الأجور .	3
ثلاثة أشهر	المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع وزارة السياحة ومؤسسات العمل السياحي وكليات ومعاهد السياحة	القيام بحملات توعية في المؤسسات التعليمية للتعريف بصناعة السياحة وأهميتها ودور المرأة في المساهمة في تنمية وتطوير هذا القطاع الإقتصادي الهام ودوره في الحد وتقليص نسب البطالة نظرا لحاجته المتزايدة إلى الأيدي العاملة.	4
شهرين	وزارة السياحة	العمل على اشراك المرأة في خطط التنمية بالقطاع السياحي للاستفادة من قدراتهن المستقبلية في هذا المجال الرائد.	5
سنة- ثلاثة سنوات	وزارة السياحة بالتعاون مع مؤسسات العمل السياحي من شركات وفنادق سياحية	العمل على الزام المؤسسات السياحية بتوظيف نسبة من عاملها من الإناث المصريات.	6
سنتين لوضع خطط لجعل انتاج المرأة أكبر.	وزارة السياحة بالتعاون مع مؤسسات العمل السياحي من شركات وفنادق سياحية	العمل على المساواه بين الرجل والمرأة في الحوافز والأجور في العمل بالمجال السياحي.	7
من سنة- سنتين	المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع وزارة السياحة والمؤسسات السياحية التعليمية	محاولة الوصول لحلول لتيسير المعوقات المواجهه للمرأة في العمل السياحي والتغلب على التحديات التي تواجههن في المجال.	8
ثلاثة سنوات	مؤسسات العمل السياحي من معاهد وكليات سياحية وشركات وفنادق سياحية بالتعاون مع وزارة	ضرورة الاستغلال الامثل للفرص المتاحة في المجال السياحي لتحقيق الاستفادة القصوى من عمل المرأة في القطاع مما يساعد على تنمية وتطوير المجال السياحي.	9

	السياحة	
10	قيام الجمعيات السياحية بالتعاون مع وزارة السياحة والمجلس القومي لعمل المرأة بعقد ورش العمل للنساء العاملات في القطاع السياحي لتوعيتهن وتثقيفهن وتعريفهن بحقوقهن وواجباتهن الإجتماعية والقانونية للحد من الممارسات السلبية في هذا المجال.	من ستة أشهر - سنة
11	محاولة توفير عناصر بنية اساسية كوسائل النقل والسكن ودور حضانات لتسهيل العقبات أمام المرأة العاملة في المجال السياحي	ثلاثة - أربع سنوات
12	مراقبة ظروف العمل وتحديد متطلبات التعليم والتدريب التي تحتاجها المرأة وتطويرها في المجال وذلك من خلال تعليمها وتدريبها بشكل جيد بتوجيه الرعاية التعليمية والتقنية للطالبات من كليات السياحة والفنادق وتطوير المناهج التعليمية وربطها بمجال العمل والتركيز على مهارات اللغة الأجنبية في البرامج والخطط الدراسية وتدريب الدارسات بعد إتمام الدراسة وقبل انخراطهم بمجال العمل	سنة - أربع سنوات
13	مراجعة الاحتياجات الحالية والمستقبلية للعاملين في المجال السياحي لربط أعداد الخريجين باحتياجات سوق العمل حتى لا يكون عدد الخريجين والخريجات أكبر منه مما لا يستوعبه سوق العمل السياحي.	سنة أشهر - لسنة
14	تفعيل دور الاعلام عن طريق القيام بحملات إعلامية منظمة لجعل المجتمع يتقبل عمل المرأة في المجال السياحي إلى جانب التركيز على ايجابيات مشاركة المرأة في سوق العمل السياحي.	سنة
15	العمل على تسليط الضوء في الاعلام المصري على قصص نجاح المرأة في القطاع السياحي ونماذج من القيادات النسائية في العمل السياحي.	سنة

سنة	وزارة الإعلام بالتعاون مع المجتمع المدني	16 تفعيل دور الاعلام لتغيير نظرة المجتمع لخروج المرأة للعمل بالمجال السياحي.
سنة	وزارة الإعلام بالتعاون مع المجتمع المدني	17 ضرورة العمل على رفع مستوى الوعي السياحي بين افراد المجتمع بأهمية إشراك المرأة في مجال العمل السياحي .
من سنة - خمس سنوات	المجتمع المدني المصري	18 تشجيع النساء المصريات والخريجات من كليات السياحة والفنادق على العمل في هذا القطاع الرائد بما تسمح به العادات والتقاليد وتغيير النظرة غير المرغوبة من الأهل والاقارب لمن تعمل بهذا المجال، وتشجيع الزوج لزوجته على الانخراط بالعمل مع مساعدتها لتخطى الصعوبات التي تواجهها من مسؤوليات الرعاية لأطفالها والمسئوليات المنزلية التي تقع على عاتقها

المراجع باللغة العربية

- ابراهيم، الذهبي & مكك، ليلي (2015)، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الاسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي، العدد (11)، ص (175-188).
- أحمد، وفاء ماجد (2009)، المرأة المصرية في مواقع القيادة الدراسة الثانية - عدد خاص، بحوث ودراسات. جاسم، ابراهيم عباس (2011)، دور المرأة في النشاط السياحي في العراق، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد 39.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2016.
- حلمى، إجلال إسماعيل (2003) إعادة الهيكلة الرأس مالية: تمكين أم تمهيش للمرأة المصرية، بحث منشور ضمن أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة، " العولمة وقضايا المرأة والعمل"، تحرير: عبدالباسط عبدالمعطي، إعتقاد علام، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- الرقيق، منية (2000)، السياحة وعمل المرأة: دراسة ميدانية عن عمل المرأة في النزل (منطقتي نابل والحمامات) - رسالة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - جامعة تونس للاداب والفنون والعلوم الانسانية.
- الزعيبي، رزان فلاح & الخاروف، أمل محمد على (2015) موقف الشباب من عمل المرأة في القطاع السياحي: دراسة حالة الطلبة في الجامعة الأردنية - مركز دراسات المرأة، الجامعة الأردنية .
- الزعيبي، رزان فلاح (2013)، اتجاهات الشباب نحو عمل المرأة في القطاع السياحي - رسالة ماجستير - كلية الدراسات العليا - الجامعة الاردنية .

شهاب، محمد عبدالحميد (2013)، تقييم مدى فعالية السياسات الاقتصادية الكلية على معدلات مشاركة المرأة المصرية في قوة العمل- دراسة تحليلية- مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية - جامعة القصيم(السعودية).

الطحاوي، ملك محمد (2009) ، المرأة والحراك الاجتماعي غير الرسمي - دراسة ميدانية- تحليل اجتماعي اقتصادي - كلية الآداب - جامعة المنيا .

فراج، محمد محمد (2016)، دور التوعية الثقافية السياحية في تكوين الصورة الذهنية لدى الشباب عن عمل المرأة في القطاع السياحي، مجلة كلية السياحة والفنادق- جامعة الفيوم- المجلد العاشر، العدد(2/1) سبتمبر 2016.

مقابلة، خالد (2000)، واقع مساهمة المرأة في القوى العاملة في قطاع الضيافة في الاردن، مجلة الاداري - معهد الاداروة العامة - مسقط عدد 83، ص 183-209.

مقابلة، خالد مصطفى (2005) ، أبعاد مشاركة المرأة الاردنية العاملة في القطاع السياحي، مجلة اليرموك، ص 95-122.

النشرة السنوية لإحصاء العاملين بالحكومة والقطاع العام- لعام(2014/2015).

المراجع الأجنبية

Al Mazroei ,Lubna(2010) “The Experiences of Muslime Women Employed in the Tourism Industry” :The Case of Oman ,University of Waterloo.

Anisah Deen, Vyasha Harilal & Frinwei N.Achu (2016), “Women in tourism: experiences and challenges faced by owners of small accommodation establishments”,University of Johannesburg, Bunting Road Campus. African Journal of Hospitality.

Abstract

The study aimed to identify the role of women in tourism work by studying the reasons for their participation in the field of tourism, and to know the challenges and obstacles that prevent the work of women in the tourism sector, where the study population of graduates of the Faculty of Tourism and Hotels batches (1998-2016) The study sample consisted of 230 graduates (20%) who were selected in a simple random sampling method to suit the study population. The descriptive descriptive method was used. The SPSS program was used to analyze the data. The descriptive statistics were used (arithmetic average, standard deviation, frequencies and percentages).

The study found that women represent 9.8% of the total workforce in the government and public sector tourism sector, which is the largest sector for female employment. The percentage of males is 90.2% , There are also many obstacles to the professional advancement of women working in the tourism sector, and it is found that these obstacles are related to the nature of tourism work, including social obstacles related to customs, traditions and customs, and these obstacles have a significant impact on the degree of representation of women in the tourism sector, And that there are several factors conducive to the work of women in the field and these factors have a positive impact on the degree of representation of women in the tourism sector.

Keywords: Womens Work, barriers social, barriers work, representation, Tourism,